

Motivasi Kerja Memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Erika Febianasari Dewi, Kustini Kustini

Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur

Correspondence email: erikafebianasari@gmail.com, kustini.ma@upnjatim.ac.id

Abstrak. Tujuan Penelitian ini yaitu guna menguji variabel Budaya Organisasi, dan Kompetensi dapat memberikan dampak pada Kinerja Karyawan melalui Motivasi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Peneliti disini menerapkan penelitian kuantitatif dan metode deskriptif sebagai metode penelitiannya, teknik pengumpulan data mempergunakan observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarluaskan ke responden lewat google form. Populasi dari penelitian ini menggunakan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Jawa Timur. Sampel penelitiannya ini memanfaatkan Non Probability Sampling dari pendekatan Purposive sampling sebanyak 54 Pegawai. Penelitian ini menganalisis menggunakan PLS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya Organisasi memberi pengaruh pada Kinerja karyawan, Kompetensi tidak ada pengaruhnya pada Kinerja karyawan, Budaya memiliki dampak terhadap Motivasi, Kompetensi memiliki dampak terhadap Motivasi, Motivasi memiliki dampak pada Kinerja karyawan, Motivasi bisa menjadi mediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi tidak dapat sebagai mediasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kompetensi; Kinerja Karyawan; Motivasi

Abstract. The purpose of this study is to examine variable of Organizational Culture, and Competence have effect on Employee Performance by Motivation Variables at Department of Library and Archives East Java. This research uses quantitative approach and the method used is descriptive method, data collection techniques and field research consisting of observation, interview, and questionnaire distributed to the respondents by google form. The population in this study used employee of Department of Library and Archive East Java. The sampling in this study used nonprobability sampling using a purposive sampling approach as much as 54 employees. This study analyzed using Smart Partial Last Square. The result of this study shows that Organizational Culture have Affect on Employee Performance, Competence does not have affect on employee performance, Organizational culture have affect on Motivation, Competence have affect on Motivation, Motivation have affect on employee Performance, Motivation can mediate Organizational Culture on Employee performance, and Motivation can't mediate competence on employee performance at Department of Library and Archives East Java.

Keywords: Competence; Employee Performance; Motivation; Organizational Culture

PENDAHULUAN

Suatu Organisasi pasti memiliki tujuan yang sudah dibangun yang akan direalisasikan dalam jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang. Adanya tujuan tersebut maka setiap organisasi memerlukan adanya Sumber Daya Manusia. Ada tuntutan setiap organisasi untuk dapat berdaya saing yang tinggi, karena memiliki teknologi saja belum cukup apabila tidak mempunyai SDM handal. Organisasi butuh adanya SDM yang handal supaya bisa memberikan peran dalam bentuk kinerja mereka yang sangat diperhitungkan untuk mencapai Visi Misi organisasi. Kinerja adalah hasil dari tindakan nyata dari pekerjaan seorang karyawan sebagai wujud penyelesaian kerja selaras akan perannya masing-masing di suatu organisasi. Kinerja dalam organisasi pemerintah termasuk sesuatu hal yang krusial untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Tantangan yang dimiliki oleh organisasi pemerintah yaitu melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien agar citra pemerintah menjadi lebih baik. Berdasarkan Penelitian, fenomena kinerja diindikasikan kurangnya dari segi kualitas pelayanan untuk masyarakat sejak beberapa tahun yang lalu. Penelitian Akbar (2018) mengatakan berhasil atau tidak kinerja yang sudah dihasilkan organisasi, biasanya mendapat pengaruh dari tingkat kinerja karyawannya, baik secara kelompok ataupun individual, diasumsikan juga bawa kinerja karyawan yang semakin baik maka dengan harapan juga bertambah baik kinerja organisasinya.

Kinerja bisa ditingkatkan melalui beberapa cara salah satunya dengan meningkatkan Budaya Organisasi. Sumarni (2011) mengatakan bahwa budaya Organisasi juga termasuk aspek yang bisa memberi peningkatan kinerja, bertambah baiknya budaya organisasi sehingga juga meningkatnya kinerja pegawai. Terciptanya budaya organisasi karena dipengaruhi oleh perilaku beberapa orang yang terdapat di organisasi tersebut. Apabila budaya organisasi yang kuat, maka mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila lemahnya budaya organisasi, sehingga akan menjadi penghambat jalan untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Itulah sebabnya budaya organisasi krusial dikarenakan sudah sebagai suatu kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi. Faktor lainnya dalam peningkatan Kinerja juga bisa diterapkan dengan cara memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi guna pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kompetensi ada kaitannya dengan apa yang selalu karyawan kerjakan di

tempat bekerja. Individu yang memiliki kompetensi yang tinggi diharapkan mampu berkontribusi yang baik kepada organisasi dan mampu meningkatkan kompetensi diri guna meningkatkan kinerja organisasi.

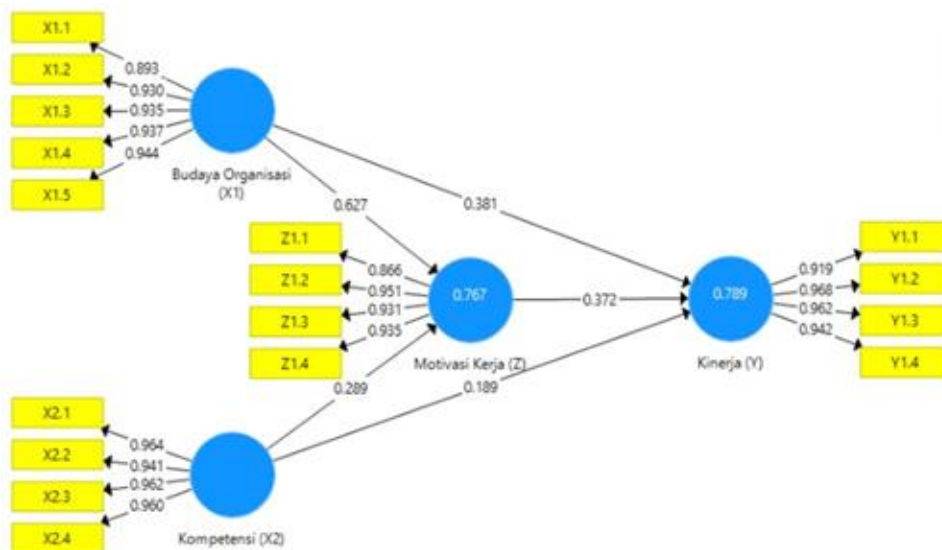
Selain kedua faktor diatas, secara tidak langsung Motivasi pun bisa berpengaruh pada kinerja Pegawai. Maka agar kinerja lebih ditingkatkan harus diawali dengan bagaimana menjaga atau membangun Motivasi karyawan dengan baik. Motivasi termasuk faktor yang sangatlah krusial dalam mewujudkan sebuah tujuan tertentu. Dikarenakan setiap orang memiliki perasaan juga keinginan yang sangat memberikan pengaruh pada kemampuan setiap orang, maka akan mendorong orang tersebut untuk bertindak juga berperilaku. Berdasarkan riset gap, riset Syarif et al (2020) menjadi jelas bahwa Motivasi Kerja bisa menjadi mediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja, dan juga Motivasi bisa menjadi mediasi antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai. Temuan lainnya Ahmadi (2013) dihasilkan berbeda bahwa Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruhnya secara signifikan positif atau tidak bisa menjadi mediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja, dan juga Motivasi Kerja tidak bisa menjadi mediasi antara Kompetensi dengan Kinerja. Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis bagaimana Pengaruh langsung maupun tidak langsung Variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur.

METODE

Populasi yang peneliti gunakan ialah keseluruhan pegawai yang terdapat di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Secara purposive sampling untuk penentuan sampelnya yakni berdasarkan dari kriteria tertentu untuk menentukan sampel. sampel yang diambil yaitu Pegawai Bidang Penyelamatan dan Pendayagunaan Kearsipan, serta Pelayanan Perpustakaan dan Informasi yang berjumlah 54 Pegawai. Sampel diambil dikarenakan kedua bidang tersebut memiliki kriteria yang sama berhubungan dengan Pengunjung Perpustakaan. Data Primer dihasilkan dari sebaran kuesioner ke responden dari Bidang yang sesuai dengan kriteria. Selain itu, Data sekunder dari penelitian ini adalah Data capaian kinerja, Data absensi, dan Data Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur. Data dikumpulkan melalui caranya berwawancara kepada sejumlah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jatim, dan juga dengan membagikan kuesioner berupa beberapa pernyataan pada indikator setiap variabelnya. Selanjutnya hasil penilaian responden akan di Uji Validitas dan Realibilitas dengan menggunakan SEM PLS 3.0

HASIL

Deskriptif ini mendeskripsikan mengenai pendidikan terakhir, lama bekerja, usia, serta jenis kelamin. Responden penelitiannya ini yakni keseluruhan pegawai yang terdapat di Bidang Penyelamatan dan Pendayagunaan Kearsipan, serta Pelayanan Perpustakaan dan Informasi yang berjumlah 54 Pegawai terdiri dari 23 responden dengan jenis kelaminnya perempuan dan 31 responden laki-laki. untuk usia responden mayoritas berusia 20 sampai dengan 30 dengan jumlah 20 responden. responden mayoritas memiliki jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 25 responden, dan s1 sebanyak 20 responden. selain itu mengenai lama bekerja mayoritas kebanyakan selama 5 sampai dengan 7 tahun sebanyak 18 responden. Pengujian meliputi *average variance extracted*, *outer loadings*, *composite reliability*, *r-square*, *q-square*, *outer model*, dan *specific indirect effects*.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient dan R square

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja (Y)	0,381	0,368	0,157	2,425	0,016
Budaya Organisasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,627	0,616	0,113	5,541	0,000
Kompetensi (X2) -> Kinerja (Y)	0,189	0,206	0,131	1,439	0,151
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,189	0,282	0,122	2,375	0,018
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,372	0,359	0,152	2,443	0,015

Sumber: data olahan

Tabel 1 menegaskan bahwa:

1. Budaya Organisasi (X1) Memberikan dampak pada Kinerja Karyawan (Y) sehingga ada penerimaan, dimana path coefficients senilai 0.381, nilai Tstatistic 2,425 > 1,96 (nilai p value 0,016 < 0,05 (dibawah dari 0.05)) atau dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$.
2. Budaya Organisasi (X1) Memberikan dampak pada Motivasi Kerja (Z) sehingga ada penerimaan, dimana path coefficients senilai 0.627, nilai Tstatistic 5,541 > 1,96 (Nilai p value 0,000 < 0,05 (dibawah dari 0.05)) atau dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$
3. Kompetensi (X2) tidak memberikan kontribusi pada Kinerja Karyawan (Y) sehingga adanya penolakan, dimana path coefficients senilai 0,189, nilai Tstatistic 1,439 < 1,96 (Nilai P value 0,151 > 0,05 (melebihi 0.05)) atau dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$
4. Kompetensi (X2) memberi dampak terhadap Motivasi Kerja (Z) sehingga ada penerimaan, dimana path coefficients senilai 0.189, nilai Tstatistic 2,375 > 1,96 (P value 0,018 < 0,05 (dibawah dari 0.05)) atau dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$
5. Motivasi Kerja (X1) dapat mendukung pada Kinerja Karyawan (Y) sehingga ada penerimaan, dimana path coefficients senilai 0.372, nilai Tstatistic 2,443 > 1,96 (P value 0,015 < 0,05 (dibawah dari 0.05)) atau dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$

Tabel 2
Hasil Specific Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>	<i>P Values</i>
Budaya Organisasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.233	0.226	0.112	2.081	0.038
Kompetensi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.107	0.097	0.059	1.823	0.069

Sumber: data olahan

Tabel 2 menegaskan bahwa:

1. Variabel Budaya Organisasi berdampak baik pada Kinerja karyawan melalui motivasi kerja maka ada penerimaan, dimana path coefficients senilai 0.233, serta Nilai T-Statistic 2.081 > 1,96 (dari Nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$) ataupun P-Values senilai 0.038 (dibawah dari 0,05), sehingga bisa diungkapkan mempunyai dampak. Hal tersebut bisa diinterpretasikan bahwasanya, Variabel Motivasi Kerja terbukti menjadi mediasi antara Budaya Organisasi pada Kinerja pegawai.
2. Variabel Kompetensi tidak memiliki kontribusi pada Kinerja karyawan melalui motivasi kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur ada penolakan, dimana path coefficients senilai 0.107, serta Nilai T-Statistic 1.823 > 1,96 (P-Values 0.069 (melebihi 0,05) atau dari Nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$, maka dapat dikatakan tidak memiliki kontribusi atau dampak. Hal tersebut bisa diinterpretasikan bahwasanya, Variabel Motivasi Kerja tidak menjadi mediasi antara Kompetensi pada Kinerja pegawai.

Budaya Organisasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu hasil penelitian yang sudah di lakukan diperoleh hasil yang selaras akan hipotesis yang peneliti ajukan bahwa Budaya Organisasi berdampak kepada kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur yang artinya ada penerimaan. Hal tersebut searah dengan penelitian Muis & Fahmi (2018) pada penelitiannya yang menemukan bahwa secara individu ada pengaruhnya secara signifikan positif budaya organisasi pada kinerja. Hal tersebut artinya bahwa Budaya Organisasi yang mencakup Orientasi, Performa, Kepribadian, Keagresifan, dan Kesadaran Diri Tim Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut juga artinya, apabila karyawan merasakan Budaya Organisasi yang kuat dapat mampu mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai, kebalikannya jika Budaya Organisasi dirasa tidak nyaman oleh karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Menurut Sumarni, (2011) Budaya organisasi juga termasuk aspek yang bisa memberi peningkatan kinerja, sehingga bertambah baik budaya organisasi juga kinerja karyawan akan ikut meningkat. Kuatnya budaya organisasi akan berpengaruh pada efektivitas dan perilaku kinerja

karyawan. Mengacu pemaparan diatas bahwa baiknya Budaya Organisasi bisa memberi peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Budaya Organisasi (X1) pada Motivasi Kerja (Z)

Mengacu hasil penelitian yang sudah di lakukan diperoleh hasil yang selaras akan hipotesis yang peneliti ajukan bahwa Budaya Organisasi bisa memberikan dampak terhadap Motivasi Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur dapat diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Hormati (2016) pada penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi ada pengaruhnya pada motivasi kerja pegawai secara signifikan positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi mencakup Orientasi, Performa, Kepribadian, Keagresifan, dan Kesadaran Diri Tim Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jatim dapat meningkatkan Motivasi Kerja. Hal ini juga berarti, bertambah baiknya budaya organisasi sehingga karyawan juga memiliki tingkat motivasi yang semakin tinggi. Berdasarkan uraian diatas bahwa baiknya Budaya Organisasi dapat meningkatkan Motivasi Kerja dalam perusahaan tersebut.

Kompetensi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu hasil penelitian yang telah di lakukan didapatkan hasil yang sesuai akan hipotesis yang peneliti ajukan bahwa Budaya Organisasi tidak berdampak pada Kinerja Karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jatim ditolak. Hal ini tidak relevan dengan penelitian Soetrisno et al (2018) mengungkapkan bahwa variabel kompetensi pada variabel kinerja karyawan saling berpengaruh. Faktor Loading indikator Pemahaman menunjukkan bahwa kompetensi tidak diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sudah adanya prosedur yang dibuat untuk pengunjung tentang peminjaman Buku ataupun Arsip sehingga Kompetensi tidak mempengaruhi Kinerja

Kompetensi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Mengacu hasil penelitian yang sudah di lakukan diperoleh hasil yang selaras akan hipotesis yang peneliti ajukan bahwa Kompetensi dapat memberikan kontribusi terhadap Motivasi Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur dapat diterima. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Amrullah et al. (2018) memperlihatkan bahwa secara nyata kompetensi mempengaruhi positif motivasi kerja pegawai. Hal tersebut artinya bahwa Kompetensi yang meliputi Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, dan Sikap Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur bisa meningkatkan Motivasi Kerja. Tingginya kompetensi kerja tersebut akan berpengaruh juga rasa kepercayaan diri saat mengerjakan pekerjaan, mampu mengatasi masalah yang akan dihadapi saat bekerja. Jika seorang pegawai dengan kemampuan yang sesuai akan pekerjaan yang dimandatkan, sehingga dia akan bertambah termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas bahwa Kompetensi yang sesuai bisa memberi peningkatan Motivasi Kerja pegawai dalam perusahaan tersebut.

Motivasi Kerja (Z) pada Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu hasil penelitian yang telah di lakukan didapatkan hasil yang selaras akan hipotesis yang peneliti ajukan bahwa Motivasi Kerja dapat memberikan dampak langsung pada Kinerja Karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jatim dapat diterima. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Susita (2020) membuktikan bahwasanya motivasi memberikan pengaruh kuat pada kinerja pegawai. Apabila karyawan diberi motivasi kerja sehingga akan baiknya kinerja karyawannya. Maka didapatkan kesimpulan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan: pegawai dengan motivasi kerja tinggi biasanya juga berkinerja tinggi juga. Maka dari itu perlu adanya membangkitkan motivasi kerja pegawai supaya pegawai bisa menghasilkan kinerja terbaiknya. Bagi karyawan, motivasi kerja sangatlah krusial dalam mencapai kinerja baik atau bisa dianggap bahwa motivasi kerja ada kaitannya dengan capaian kinerja pegawai. Mengacu pemaparan tersebut bahwa Motivasi Kerja bisa memberi peningkatan Kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Budaya Organisasi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja

Variabel Budaya Organisasi pada Kinerja pegawai lewat motivasi kerja dapat diterima. Artinya Variabel Motivasi Kerja bisa memediasi Budaya Organisasi pada Kinerja karyawan. Outer Loading terbesar terdapat pada indikator Orientasi Tim. Artinya pada variabel Budaya Organisasi Indikator Orientasi Tim dapat memberikan dampak yang terbesar atau sangat berpengaruh. Hal tersebut bisa diinterpretasikan juga bahwasanya, Variabel Motivasi Kerja terbukti memediasi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung Al Ayyubi (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai lewat motivasi.

Kompetensi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Variabel Kompetensi pada Kinerja karyawan lewat motivasi kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jatim secara tidak langsung tidak bisa diterima. Yang artinya Variabel Motivasi Kerja tidak dapat menjadi mediasi

Kompetensi pada Kinerja karyawan. Outer Loading dari kompetensi memiliki selisih hasil yang kecil antar indikatornya Artinya pada variabel Kompetensi seluruh indikator dapat memberikan dampak atau berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut juga bisa diinterpretasikan bahwasanya, Variabel Motivasi Kerja tidak memediasi antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut dikarenakan sudah adanya prosedur yang dibuat untuk pengunjung sehingga kompetensi tidak bisa dilihat dari hal tersebut. Untuk Hasil penelitiannya tidak searah dengan riset Nikijuluw et al (2021) menghasilkan Kompetensi melalui motivasi mempengaruhi secara signifikan positif Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Timur.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya Organisasi berkontribusi dalam peningkatan Kinerja pegawai. Berbeda dengan Kompetensi yang tidak memiliki kontribusi dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Kemudian, Budaya Organisasi juga Kompetensi dibuktikan dapat bersama berperan untuk mendukung Motivasi kerja setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu Variabel Motivasi juga mempunyai peran untuk berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Untuk Variabel Intervening atau Mediasi, menghasilkan Motivasi Kerja dapat menjadi mediasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan, namun berbanding terbalik dengan Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja tidak memiliki peran sebagai Variabel mediasi atau tidak bisa menjadi mediasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. 3(2), 1–17.
- Al-Ayyubi, M. S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(61).
- Amrulah, M. Y., & DS, A. H. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 236-247.
- Hormati, T. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Muis, M. R., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Nikijuluw, V. N & Indrasari, M. 2021, Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada sekretariat badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jawa timur. *Ekonomi, F., Bisnis, D., & Surabaya, U. S. (n.d.)*. 2, 49–59
- Puspa, D. F. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smp Kabupaten Kerinci. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Post Graduate, Bung Hatta University*, 3(2).
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 62-75.
- Sumarni, D. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang). *Skripsi*, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185-200..
- Syarif, M. I., Idris, M., & Alam, S. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 2(2), 138-152..